

Семикіна М.В.

Кіровоградський державний технічний університет

## РИЗИКОЛОГІЯ В УПРАВЛІННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЮ ПРАЦЕЮ ПЕРСОНАЛУ НА ІННОВАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Зміцнення економічної безпеки і реальної незалежності української держави вимагатиме підвищення конкурентоспроможності національної економіки на підставі освоєння інноваційної моделі розвитку. Проте реалізації інноваційно-інвестиційної промислової політики в Україні заважають як всеохоплююча економічна криза, так і згортання фінансування наукових досліджень, високий податковий тиск, вкрай низька оплата праці науково-технічних кадрів, недоліки в організації наукової діяльності, що обмежило попит на наукові дослідження як з боку держави, так і з боку підприємств та галузей. Внаслідок знецінення мотивації до інноваційної праці за останні 10 років більш як утричі зменшилася кількість розробок по створенню нових видів техніки і технологій, що засвідчує ризик повного руйнування науково-технічної сфери.

Серед завдань активізації інноваційної діяльності, зокрема на венчурних підприємствах, особливе місце має належати розвитку *мотивації конкурентоспроможної праці* персоналу. Механізм мотивації має забезпечувати з одного боку, об'єктивну оцінку конкурентоспроможності працівників, яка відбиватиметься на оплаті праці та зацікавленості працівника у зростанні професійно-кваліфікаційних якостей, у розробках інновацій, з іншого – мінімізувати ризик відбору некомпетентних кадрів та неефективних витрат на їх утримання, гнучко реагувати на зміни кон'юнктури ринку.

Методика загальної оцінки конкурентоспроможності працівника відповідно до існуючих вимог роботодавця (стосовно групи робіт, які плануються до виконання) зводиться до наступного.

Визначаємо:

- роботи, які має виконувати працівник :  $r_1, r_2, \dots, r_n$ .

- частість виконання кожної роботи :  $p_1, p_2, \dots, p_n$ .
- список працівників, конкурентоспроможність яких має бути визначена:  $i = 1, 2, \dots, m$ ,
- ймовірність якісного виконання кожної роботи кожним працівником:  $g_{i1}, g_{i2}, \dots, g_{in}$ .

Уводимо до розгляду коефіцієнт конкурентоспроможності кожного працівника як математичне очікування якісного виконання ним передбачених роботодавцем робіт:

$$k_i = \sum_{j=1}^n p_j \cdot g_{ij}, \quad i = 1, 2, \dots, m. \quad (1)$$

Конкурентоспроможним вважаємо працівника  $i_0$ , значення коефіцієнта конкурентоспроможності якого найбільше:

$$k_{i_0} = \max \{ k_i, i = 1, 2, \dots, m \}. \quad (2)$$

Ймовірний характер якісного виконання передбачених робіт обумовлює необхідним введення до розгляду поняття ризику та відповідного параметру, яким би він оцінювався. Виходячи із загальних понять ризикології та враховуючи ту обставину, що неякісне виконання робіт позначається певною мірою на втраті доходу, параметр ризику визначаємо відношенням збитків від неякісного виконання робіт до доходу від якісного їх виконання:

$$R = 1 - e^{-\frac{1-k}{k} \alpha}, \quad (3)$$

де  $R$  – значення, яким визначається ризик,  $k$  – коефіцієнт конкурентоспроможності,  $\alpha$  – частка втрати доходу від неякісного виконання робіт ( $\alpha \in [0, 1]$ ).

Легко пересвідчитися, що  $R \in [0, 1]$  і відповідає інтерпретації – чим більш наближене це значення до “0”, тим менший ризик неефективних втрат від виконання передбачених робіт працівником із значенням коефіцієнта конкурентоспроможності “ $k$ ” (і навпаки).

Застосування окреслених методичних підходів за допомогою ризикології дозволить регулювати ефективність праці в інноваційній діяльності підприємств.